



**José António Pereira Relatório de Estágio – Fundação INTRAS
Pinho**



**José António Pereira
Pinho**

Relatório de Estágio – Fundação INTRAS

O Relatório de Estágio apresentado à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Línguas e Relações Empresariais, realizado sob a orientação científica da Prof. Doutora María Jesús García Méndez, do Departamento de Línguas e Culturas da Universidade de Aveiro.

o júri

presidente

Prof.^a Doutora Maria Teresa Costa Gomes Roberto Cruz
Professora Auxiliar da Universidade de Aveiro

Prof.^a Doutora Sílvia Isabel do Rosário Ribeiro
Professora Adjunta da Universidade de Aveiro (arguente)

Doutora María Jesús García Méndez
Leitora da Universidade de Aveiro (orientadora)

Agradecimentos

Gostaria em primeiro lugar de agradecer à minha orientadora, Prof. María Jesús García Méndez do Departamento de Línguas e Culturas da Universidade de Aveiro por toda a disponibilidade.

Não posso deixar de agradecer aos meus colegas de trabalho que conheci e com quem lidei ao longo deste estágio porque a sua amizade e companheirismo foram importantes para a minha integração e desempenho. No entanto, não posso deixar de agradecer de forma especial à minha supervisora, Henar Conde, por toda a paciência e apoio que deu no desempenho das minhas tarefas, assim como ao resto das minhas colegas no Departamento de Projetos da Fundación INTRAS. Laura Martínez, Sara Marcos e Raquel Losada.

Um agradecimento fraterno para os meus pais, irmã e toda a minha família pelo apoio e carinho que me deram ao longo desta estada em Espanha.

Por fim, mas com igual ou maior importância, gostaria de agradecer aos meus amigos todo o apoio incondicional que me deram nesta aventura, tanto pelo constante contacto tanto pelas visitas que me proporcionaram ao longo deste tempo.

Incube-me ainda agradecer a todas as pessoas que conheci em Espanha e que fizeram parte da minha vida nesta jornada.

Um sincero obrigado a todos.

Palavras-chave

Fundação INTRAS, Projetos europeus, Interculturalidade

Resumo

O presente trabalho propõe-se a descrever o estágio curricular realizado na Fundación INTRAS, Espanha. O estágio fez parte do 2º ano de Mestrado em Línguas e Relações Empresariais.

Neste relatório será abordado o perfil da instituição de acolhimento e o seu papel perante a sociedade. De igual modo, será feita uma descrição das tarefas realizadas durante o período de estágio e uma reflexão crítica sobre o estágio e a minha estada em Espanha.

Keywords

INTRAS Foundation, European projects, interculturality

Abstract

This work aims to describe the internship held at INTRAS Foundation, Spain. The internship was part of the 2nd year of the Masters Degree in Languages and Business Relations.

The profile of the host institution and its role in society will be discussed in the report. A brief analysis of the important aspects that stem from the application of Soft Skills will also be carried out. There will also be a description of the tasks performed during the internship and a critical appraisal about it and my stay in Spain.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	10
2. FUNDACIÓN INTRAS	12
2.1 Missão – Visão – Fins	13
2.2 Espaço físico e organigrama.....	14
2.3 O que identifica a Fundação INTRAS?	15
2.4 Como fazer parte da Fundación INTRAS	16
2.5 Abrangência da Fundação INTRAS	17
2.5.1 Programas de Qualificação Profissional Inicial (PCPI)	17
2.5.2 Programa de Educação de Adultos	17
2.5.3 Centro de Reabilitação Psicossocial	17
2.5.4 Equipa de Apoio à Autonomia Pessoal	18
2.5.5 Centro de Reabilitação Laboral e Oficinas de pré-emprego.....	18
2.5.6 Residência para pessoas com incapacidade mental	18
3. TRABALHAR NA FUNDAÇÃO INTRAS.....	19
3.1 Perfil dos trabalhadores	19
3.2 Compromisso dos trabalhadores.....	19
3.3 Horários	20
3.4 Uso de equipamento e tecnologia.....	20
4. DESEMPENHO PESSOAL COMO ESTAGIÁRIO	21
4.1 Organização do trabalho.....	22
4.2 Serviços prestados	22
4.3 Áreas de trabalho	23
5. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES REALIZADAS	24
5.1 ARTERY - Social Skills Training Manual.....	24

5.2 M2I – Moving to Inclusion.....	27
5.3 INNOVAge.....	28
5.4 Premio Internacional de Fotografia y Locura 2012.....	29
5.5 Outras atividades desenvolvidas:	29
6. DISCUSSÃO DA EXPERIÊNCIA DO ESTÁGIO	30
6.1 Relações pessoais de trabalho na instituição e com os colaboradores	30
6.2 Ambiente no local de trabalho	30
6.3 Particularidades e diferenças culturais	31
6.4 Dificuldades e facilidades encontradas.....	32
6.5 Limitações encontradas	33
6.6 Utilidade para a minha formação.....	34
6.7 Desempenho pessoal como estagiário	34
6.8 Competências adquiridas.....	35
6.9 Aspetos a melhor na Fundação	35
7. REFLEXÃO TEÓRICA	37
8. CONCLUSÃO.....	38
9. BIBLIOGRAFIA	40
10. ANEXOS	41
10.1 Anexo – INNOVAge	41
10.2 Anexo – Poster do projeto M2I (Moving to Inclusion)	42
10.3 Anexo – Poster do projeto ARTERY	43
10.4 Anexo – Apresentação do projeto E.T.R.A	44
10.5 Anexo – Capa, índice e página final do manual ARTERY - SOCIAL SKILLS TRAINING MANUAL	45
10.6 Anexo – Leaflet do projeto RHI.....	48
10.7 Anexo – Poster Youth Citizen Journalism	49

10.8 Anexo – Poster ARTERY	50
10.9 Anexo – Mapa	51
10.10 Anexo – INTRAS recovery approach	52
10.11 Anexo – INTRAS ao longo dos anos	53
10.12 Anexo – Ficha de inscrição para amigo da Fundação	54

1. INTRODUÇÃO

O presente relatório de estágio ajusta-se no âmbito do plano curricular do 2º semestre, no 2º ano do Mestrado de Línguas e Relações Empresariais, lecionado na Universidade de Aveiro. O estágio teve a duração de três meses, compreendido entre 13 de fevereiro e 11 de maio, na Fundación INTRAS.

A Fundação localiza-se na cidade de Valladolid, na Comunidade Autónoma de Castela e Leão (Espanha) e tem como principal objetivo ajudar pessoas com deficiências mentais ou com qualquer tipo de incapacidade mental, pessoas idosas ou grupos desfavorecidos que se encontrem em risco de exclusão social.

Por algumas circunstâncias, tanto de nível financeiro como pessoal, a escolha por esta instituição pareceu ser a mais lógica e sensata, pelo que, sempre foi meu desejo realizar estágio no estrangeiro, não só pela experiência linguística e cultural, e por considerar também que é uma excelente oportunidade de enriquecer o currículo.

Dos quatro possíveis locais para estagiar, em empresas de Itália, Reino Unido e Espanha, decidi-me por esta Fundação, em Espanha, pelas seguintes razões: em primeiro lugar, por ser um país onde a língua é o castelhano. Pensei que seria benéfico para melhorar as minhas competências no que diz respeito a esta língua, pois considero que o meu domínio de espanhol poderia ser melhorado ao nível do meu inglês.

Além disso, tive em mente um aspeto que eu considere muito interessante e proveitoso para mim e para a minha futura carreira profissional. A Fundación INTRAS é uma Fundação sem fins lucrativos, que tem como principal objetivo ajudar pessoas com problemas de foro psicológico. Assim sendo, julguei que seria um ambiente mais adequado para conseguir os objetivos que tinha em mente quando iniciei a ideia de realizar estágio e consequentemente, realizá-lo em outro país. O facto de poder aprender mais, de uma forma mais descontraída e menos sufocante que seria estagiar numa empresa dita “normal”.

O objetivo de gerar dinheiro e património é o principal propósito das empresas, e por vezes esse fator afasta os colaboradores de prestarem atenção e ajudar os estagiários nas suas tarefas; assim, a Fundação pareceu-me um bom local para poder melhorar, ser ajudado e,

acima de tudo, ter um ambiente que me possibilitasse melhorar e ser útil para o meu futuro pós estudante.

O presente relatório é o suporte teórico do estágio realizado e tem como objetivo disponibilizar aos leitores do mesmo uma detalhada descrição das atividades, apresentação do local de estágio, abordagem do contexto laboral em Espanha, entre outros aspetos que considero relevantes e importantes de figurar no mesmo.

Por fim, darei uma conclusão com considerações e opiniões sobre a realização deste estágio curricular.

2. FUNDACIÓN INTRAS

A Fundación INTRAS é uma entidade privada sem fins lucrativos de interesse público. A mesma foi constituída em agosto de 1994, por iniciativa de um grupo de profissionais. Estes procuravam a excelência na investigação e intervenção em grupos que requerem assistência em termos sociais e sanitários¹. Encontraram assim uma via para o desenvolvimento social, económico e melhoria da qualidade de vida dos grupos mais desfavorecidos e de certa forma esquecidos pela sociedade. INTRAS tem igualmente um carácter público; a sua sede está localizada em Valladolid (Espanha), e a sua principal atividade desenvolve-se nas províncias de Valladolid e Zamora.

INTRAS significa Investigación y Tratamiento en Salud Mental y Servicios Sociales (em português, Investigação e Tratamento em Saúde Mental e Serviços Sociais). A finalidade da Fundação prende-se com o aperfeiçoamento e fomentação de atividades dirigidas ao auxílio, investigação, avaliação e difusão de ações no âmbito da saúde social.

Desde 2002, a Fundación INTRAS desenvolve varias linhas laborais: em artes gráficas, em linhas verdes (hortas ecológicas, jardinagem, etc.), linhas de serviço (limpeza e hotelaria) e uma linha de *catering*, como opção laboral e destino de práticas formativas para a inserção de pessoas com doença mental grave e prolongada.

Atualmente, a Fundación INTRAS promove e apoia iniciativas muito diversas: criação de grupos musicais, equipas desportivas (C.D. Duero) formados pelos próprios utentes da Fundação, assim como também trabalha com Associações de Mulheres do Meio rural (ISMUR), mediante cursos de formação em novas tecnologias, para melhorar a qualidade de vida e apoiar a permanência de estes no seu ambiente familiar e social.

Além disto, a Fundação edita materiais destinados ao âmbito social sanitário e para as pessoas que cuidam dos doentes (no site www.intras.es, encontram-se vários manuais e livros editados), Também existe um Boletim (InfoINTRAS) onde se divulgam contatos de colaboradores e amigos que oferecem as suas contribuições: desde a restauração de móveis até a arranjo de sapatos; trabalhos todos de inserção laboral realizados nas oficinas de

¹ A Fundação INTRAS obteve em dezembro de 2011 o ‘Sello 400+ de Excelencia’ europeu, sendo a única associação que alcançou este nível (no barómetro EFQM), na Comunidade de Castela e Leão.

trabalho pelos utentes com a supervisão dos colaboradores e amigos voluntários. A Fundação tem as suas sedes em Zamora, Toro, Peñafiel, Coreses e Valladolid.

Muito recentemente, criou-se a Instituto Iberico de Psicociências (IBIP) em Zamora, como centro de I+D que vai desenvolver a atividade investigativa da Fundación INTRAS².

2.1 Missão – Visão – Fins

A missão da fundação passa pela melhoria da qualidade de vida das pessoas com necessidades especiais, principalmente as que padecem de doenças mentais. No que diz respeito à visão, esta passa por ser uma entidade sólida, responsável, completamente sustentável e profissional no apoio a este grupo de indivíduos. Os fins da fundação são os seguintes:

- Promover programas e atividades de cuidado, dirigidas ao grupo a que pretende enfocar os seus esforços: pessoas com doenças mentais e pessoas com incapacidades, pessoas idosas e outros grupos sociais em risco de exclusão social.
- Fomentar e desenvolver projetos de investigação tecnológica e inovação para os grupos que pretende atuar.
- Promover programas de integração social e laboral para os seus grupos de interesse. Neste caso, estimular a contratação de pessoas com incapacidades mentais e pessoas em risco de marginalização, apoiando também a sua inserção social e promovendo a implementação em empresas que dão prioridade à contratação de colaboradores provenientes deste tipo de grupos.
- Estimular a qualidade e a melhoria continua em investigações e programas de apoio mediante programas de formação, cursos de edição de livros, manuais e outro tipo de documentos.
- Favorecer que os avanços tecnológicos sejam implementados e utilizados nos grupos de interesse da Fundação.

² Nas últimas atividades científicas levadas a cabo na Fundação INTRAS se insere a organização do *III Seminario de III de Innovación en Demencias*, que teve lugar a 18 de junho de 2012, no Centro Cultural de Alhóndiga (Zamora) , e que contou com a participação de especialistas europeus destacados nesta área de saúde mental.

- Promover projetos de cooperação e investigação para o desenvolvimento em matéria de auxílio, em termos de saúde social, em conjunto com Portugal, assim como a promoção e desenvolvimento de investigação tecnológica e inovação em colaboração com outros países da União Europeia.

2.2 Espaço físico e organigrama

A sede da Fundação INTRAS fica situada a cerca de cinco minutos do centro da cidade de Valladolid, Espanha e está localizada num prédio que serve de sede a outro tipo de instituições, partidos políticos e empresas. As instalações dos escritórios da fundação são de tamanho reduzido, no entanto, o espaço tem 100% de aproveitamento. Os departamentos estão separados e existe um gabinete isolado para o diretor. A receção figura na parte central do espaço, possibilitando uma visão perfeita do enquadramento e divisão do mesmo a quem chega às instalações.

No mesmo edifício há também salas educacionais, ou seja, salas de aulas para jovens com necessidades educativas devido a problemas do foro psicológico. Nestas salas existem computadores que servem de base didática para o ensino destes jovens.

Como é possível identificar pelo organigrama abaixo apresentado, a Fundação INTRAS está dividida em muitas partes e secções que funcionam em harmonia. Podemos observar uma organização verdadeiramente bem estruturada e completa.



2.3 O que identifica a Fundação INTRAS?

O projeto da Fundação INTRAS é o resultado do projeto de todos os grupos de interesse que compõem a Fundação: patronato, profissionais e clientes.

As origens e estrutura da Fundação INTRAS visa promover atividades de interesse geral na área do auxílio social e sanitário, desde um ponto de vista de profissionalismo que visa a excelência e qualidade dos seus serviços prestados.

A identidade desta instituição está em constante crescimento e inovação em todas as áreas de trabalho. Desde o início da sua criação, a Fundação tem uma vocação europeia de trabalho em rede, que justifica os mais de 30 projetos com parceiros e financiamento europeu. Para além disso, vê necessária a sua participação em projetos de cooperação ao desenvolvimento que possibilite boas práticas e ajuda de excelência ao setor social e sanitário de países com maiores necessidades.

Os valores que regem as ações da Fundação são os seguintes:

- Responsabilidade: capacidade de resposta aos próprios atos e consequente aceitação e responsabilização das consequências. Compromisso com a missão, com a própria ação e com os grupos de interesse.
- Cordialidade: aproximação amável e sincera aos grupos de interesse.
- Gosto pelo trabalho: capacidade de experimentar o trabalho de uma maneira positiva, demonstrando uma atitude criativa e motivadora.
- Eficácia e eficiência: eficácia como finalidade dos objetivos propostos e eficiência entre o resultado alcançado com os recursos utilizados.
- Coerência: encaminhar os esforços com os meios humanos e técnicos mais qualificados e avançados ao serviço dos clientes e utilizadores.
- Qualidade e melhoria: este princípio deve estar presente na prestação de todos os serviços que sejam levados a cabo para o cumprimento dos fins propostos. Melhoria contínua em todos os campos, tanto nas competências dos colaboradores, eficiência dos recursos, como

nas relações com o público e das relações entre os membros da Fundação. Tudo isto gera uma satisfação que o utente obtém com o produto ou serviço que lhe foi prestado.

- Inovação e criatividade: ideias chave para a Fundação. Destes dois itens depende o desenvolvimento de novos serviços e produtos, que permitem assim um melhor processamento das ações realizadas.
- Profissionalismo: Formação e exigência em todas as ações da Fundação.
- Comunicação: identificação dos profissionais com o projeto da Fundação, sentindo este como algo de si mesmo.
- Integridade e comportamento éticos: compromisso com a entidade, com os seus clientes e meio envolvente.
- Consciência e responsabilidade social: Influência no sentido de querer melhorar a sociedade e poder fazer algo de útil e gratificante por ela.
- Igualdade de oportunidades e respeito pela diversidade e acessibilidade: compromisso com a defesa da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com o objetivo de que o contexto laboral seja um lugar equitativo de relações e oportunidades, para assim promover a acessibilidade aos recursos disponíveis.

2.4 Como fazer parte da Fundación INTRAS³

A Fundação procura colaboradores que possam dar o seu contributo de uma forma muito eficaz, regendo-se pelos seguintes pontos:

- Desfrutar do trabalho e ser útil à sociedade.
- Procurar soluções para os problemas no lugar de trabalho.
- Encontrar sentido no desempenho do trabalho.
- O trabalho em equipa é a base da organização; assim é fácil inovar e crescer juntos.

³ Um aspeto interessante é que os profissionais consideram a Fundação INTRAS como ‘um bom destino laboral’, dado que oferece estabilidade e desenvolvimento profissional, com programas de formação adaptados às suas necessidades.

- O êxito pertence a todo o grupo, não é individual.
- É necessária uma equipa altamente competente.
- A imagem da Fundação é uma imagem modelo para os demais, e os colaboradores devem reforçar esta imagem.

A Fundação, na sua atividade profissional, espera que os seus colaboradores se sintam parte da Fundação e possam dar a melhor contribuição possível.

2.5 Abrangência da Fundação INTRAS

A Fundação não colabora apenas em projetos europeus e nacionais (espanhóis por assim dizer); a abrangência da Fundação é maior do que parece à primeira vista. A Fundação oferece serviços de aprendizagem, e além disso, dispõe de Centros de Reabilitação. Cito os mais importantes no que diz respeito aos programas de qualificação profissional, centros de reabilitação pessoal/laboral e residências:

2.5.1 Programas de Qualificação Profissional Inicial (PCPI)

O objetivo deste programa é a formação e a capacitação pessoal e profissional de um conjunto de alunos com necessidade educativas, para que desta forma possam incorporar-se no mundo do trabalho laboral.

2.5.2 Programa de Educação de Adultos

Este programa está focado na integração no mundo laboral dos grupos desfavorecidos. Este tem o intuito de atualizar, completar e ampliar os conhecimentos e competências destas pessoas para que consigam um maior desenvolvimento pessoal e profissional. Em média, estes cursos possuem uma duração de seis meses e é destinada a pessoas com doenças mentais ou outros tipos de incapacidade mental.

2.5.3 Centro de Reabilitação Psicossocial

O Centro de Reabilitação Psicossocial de Zamora é um recurso físico da Fundação. O Centro assiste pessoas com doença mental grave e prolongada. Para ser mais preciso, pacientes com esquizofrenia, pacientes bipolares, entre outros.

2.5.4 Equipa de Apoio à Autonomia Pessoal

Programa piloto na Comunidade Autónoma de Castela e Leão. Esta equipa procura ajudar o ambiente comunitário, diminuir o isolamento e promover a integração social realizando para isso ações no ambiente quotidiano e familiar. O principal enfoque desta equipa prende-se na assistência domiciliária e rural.

2.5.5 Centro de Reabilitação Laboral e Oficinas de pré-emprego

As oficinas de pré-emprego são um recurso orientado a pessoas com uma incapacidade mental moderada. Assim, são desenvolvidas habilidades de desenvolvimento pessoal e social que possam possibilitar aquisição de competências direcionadas à questão laboral.

O Centro de Reabilitação Laboral é uma ferramenta que facilita a prática real de um possível emprego, proporcionando uma oportunidade laboral para pessoas com incapacidades mentais. Por exemplo, estas práticas reais passam pelo exercício de funções nas oficinas de cerâmica, restauração, limpeza, jardinagem, entre outros.

2.5.6 Residência para pessoas com incapacidade mental

É uma residência para pessoas que sofrem de incapacidade mental localizada na localidade de Toro, Zamora (Espanha). Em pleno funcionamento desde 2006, tem capacidade para albergar 42 pessoas de ambos os sexos. Pode-se ver a residência na seguinte imagem.



3. TRABALHAR NA FUNDAÇÃO INTRAS

3.1 Perfil dos trabalhadores

Trabalhar nesta instituição requiere, como em qualquer empresa, algumas especificidades por parte dos trabalhadores ou colaboradores, dado que a instituição tem em conta a satisfação dos utilizadores e clientes. Os perfis podem quantificar-se por uma série de aspetos tangíveis, entre os quais se podem enquadrar a imagem e a aparência física; por esta razão, na Fundação se solicita aos colaboradores que tenham em atenção e na mente este aspeto; os colaboradores devem apresentar uma imagem cuidada e um aspeto asseado. O colaborador deverá ter a noção de que a sua imagem é importante tanto para si próprio como para a Fundação, devendo assim adequar o seu estilo dentro do horário laboral com o ambiente em que a Fundação está envolta. O uso de acessórios deve ser moderado de modo a não ser demasiado exuberante. Não se permite vestuário atrevido nem maquilhagem chamativa.

Mais de 95% dos trabalhadores sente-se integrado e identificado com a missão da entidade, segundo os dados facilitados pelos inquéritos de clima laboral interno, levados a cabo nesta instituição.

3.2 Compromisso dos trabalhadores

Os trabalhadores são responsáveis por zelar, segundo as suas possibilidades, pela sua própria segurança e saúde no trabalho e pelas outras pessoas a que possam afetar na sua atividade profissional. Com esta finalidade, a responsabilidade básica de todos os colaboradores em matéria de prevenção de riscos laborais é, no âmbito da sua formação, seguir as seguintes instruções:

- Usar, adequadamente e de acordo com a sua natureza e riscos previsíveis, todos os meios necessários para a realização do seu trabalho.
- Cumprimento, em todos os momentos, das normas gerais de segurança e saúde da Fundação e qualquer outra norma em vigor.
- Desempenhar as funções que sejam designadas em relação à gestão de prevenção de riscos laborais ou a sua atuação em caso de possível emergência.

- Informar, imediatamente, o chefe direto sobre qualquer situação que possa ser estranha, no entender do colaborador e que, por motivos razoáveis, constitua um risco para a segurança das outras pessoas.
- Colaborar com o programa de prevenção de riscos laborais desenvolvido pela Fundação e fazer chegar ao chefe de departamento as propostas de melhoria das condições de segurança e higiene no posto de trabalho, sempre que considere oportuno.

3.3 Horários

O horário dos colaboradores depende das necessidades do serviço ou área nos quais a Fundação se encontra envolvida. O quadro dos horários está exposto em um local apropriado para que todos possam visualizar o mesmo. Nos últimos anos, a Fundação estabeleceu um horário específico para o verão que é comunicado no mês de junho. O dito horário não tem carácter permanente e poderá ser modificado em função das exigências do trabalho, serviços ou projetos.

A pontualidade e o cumprimento dos horários são obrigatórios. O horário de trabalho é iniciado desde o momento que o colaborador chegue ao local de trabalho até ao final do seu expediente diário, respetivamente no seu local de trabalho e perfazendo assim 8 horas de atividade.

Desta forma, se o colaborador finaliza o seu expediente pelas 14:30h., será a partir dessa hora que pode preparar a sua saída, da mesma forma que se o seu horário de entrada é às 9:00h., será a essa hora que deverá estar no seu posto de trabalho, devidamente preparado para assumir as suas funções e trabalhar.

Sempre que o horário diário exceda seis horas de trabalho, o colaborador poderá dispor de um período de descanso com uma duração não superior a 15 minutos. Este período de descanso não se considera período de trabalho.

3.4 Uso de equipamento e tecnologia

Os sistemas de comunicação da Fundação INTRAS, incluindo as ligações à internet, deverão ser usados, exclusivamente, para atividades profissionais. Tudo isto tem o objetivo

de usar de forma eficiente as tecnologias de informação da Fundação, assim como de efetuar uma distribuição eficaz dos recursos existentes. Com o objetivo de cuidar o material e conseguir uma boa conservação do mesmo, todos os colaboradores devem iniciar o seu computador assim que cheguem ao seu local de trabalho, e serão responsáveis pelo mesmo até que acabem o seu expediente.

Em cada computador apenas devem estar instalados *softwares* devidamente autorizados pela Fundação INTRAS e que sigam as normas de segurança informática estabelecidas pela Fundação. Em caso de necessidade de utilizar um programa que não esteja instalado no computador, é obrigatório solicitar uma autorização ao Conselho de Direção para que estes possam investigar a origem e finalidade do programa. Tal norma tem como objetivo não colocar em perigo a segurança do equipamento e de toda a rede de comunicações e armazenamento de dados da Fundação.

4. DESEMPENHO PESSOAL COMO ESTAGIÁRIO

As tarefas que levei a cabo não poderiam ter sido realizadas caso não tivesse tido uma experiência anterior com a língua espanhola, nem conhecimentos em *software* (como Adobe InDesign e Photoshop) ou noções de marketing e gestão que foram adquiridas no contexto do *Mestrado de Línguas e Relações Empresariais*; não deixando de referir que apliquei de igual forma muitos conhecimentos aprendidos na minha licenciatura em *Línguas e Estudos Editoriais*.

No início do meu estágio devo confessar que estava um pouco preocupado e expectante em relação ao que me seria pedido para executar. O medo de falhar e ser mal sucedido tomou conta do meu pensamento antes do começo do primeiro dia. Não queria dececionar ninguém, além disso, não queria que fossem colocados em causa os meus conhecimentos nem a minha aprovação por parte da instituição acolhedora. Tudo era puro medo e ilusão.

Durante este estágio consegui colocar em prática muito do que aprendi ao longo destes três semestres de estudo do mestrado e penso que foi decisivo tudo aquilo que aprendi na realização das minhas tarefas diárias.

Fui inserido no Departamento de Projetos da Fundação INTRAS. Este é composto por pessoas cujos perfis correspondem nomeadamente com uma formação relacionada com a

área da psicologia. A minha chefe de departamento e supervisora era licenciada em Psicopedagogia.

O Departamento de Projetos da Fundação INTRAS conta pontualmente com o apoio e ajuda de estagiários procedentes do Programa Leonardo Da Vinci, FUNGE, entre outros, assim como de voluntários europeus. O escritório deste departamento situa-se dentro das instalações da Fundação.

4.1 Organização do trabalho

O Chefe de Departamento é responsável por cada projeto e nomeia um gestor de equipa, que passa a ser responsável por esse projeto mas sempre sob a supervisão do Chefe de Departamento. Este será responsável por todo o processo referente ao projeto, desde a sua apresentação de proposta até à fase final de justificação. Além disso, será o interlocutor com o pessoal da Fundação encarregue da execução do projeto (professores, trabalhadores sociais, psicólogos, etc.)

Cada gestor trabalha de forma independente e autónoma, não obstante, de maneira coordenada, contando com o apoio do resto da equipa e do departamento, sempre prontos a ajudar e a apoiar em qualquer questão ou problema.

4.2 Serviços prestados

Este departamento tem como principal atividade procurar financiamento e buscar oportunidades de colaboração, tal como a procura de propostas de projetos a apresentação de projetos nacionais e europeus.

Gestão de Projetos:

- Desde a criação da ideia até à fase da justificação da ajuda/financiamento concedido, passando de igual forma pela redação do projeto e a comunicação com todos os possíveis implicados no mesmo.

Consultoria Interna e Externa:

- Apoio a outros departamentos na hora de canalizar uma ideia de um projeto o colaborar com um projeto já em curso.

Relações com os parceiros:

- O departamento encarrega-se de estabelecer e manter contactos com os parceiros dos projetos em causa, tanto nacionais como internacionais, membros das redes, procura de novos parceiros através das diversas vias existentes.

4.3 Áreas de trabalho

Projetos de I+D+i

- Sistemas de intervenção e reabilitação neuropsicológica - apoiam a profissionais na área, envelhecimento ativo, e-saúde, tele-medicina, etc.

Projetos de integração social:

- Insistência na tentativa de alterar um pouco o estigma das pessoas que padecem de doenças mentais e promover a sua integração na sociedade mediante a capacitação laboral (por exemplo em formação de cozinheiro), realização de atividades de lazer (excursões, atividades teatrais, cursos sobre novas tecnologias, intercâmbios juvenis, etc.)

Projetos de promoção da saúde mental:

- Ateliês de memória.

Projetos de voluntariado europeu:

- Apoio de voluntários europeus nos distintos recursos da Fundação.

Projetos de cooperação ao desenvolvimento:

- Atualmente cooperação com Cuba.

Trabalho em redes:

- Participação ativa em redes nacionais e internacionais.

5. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES REALIZADAS

Ao longo do período de estágio na Fundación INTRAS tive a possibilidade e oportunidade de participar e fazer parte de inúmeras tarefas verdadeiramente interessantes e empolgantes. Estas tarefas constituíram um desafio intelectual e foram uma excelente oportunidade para o meu crescimento pessoal, contribuindo assim, para o enriquecimento da minha experiência e currículo, como por exemplo, colaborar no manual ‘ARTERY – SOCIAL SKILLS TRAINING MANUAL’. Neste manual fui responsável pela elaboração de todo o manual a nível de design, edição de imagens, paginação e consequente adaptação em seis línguas diferentes, ficando o meu nome registado na parte das informações editoriais do livro, nas ditas seis línguas.

A maioria das atividades propostas e desenvolvidas para mim enquanto estagiário passaram pelo meu contributo em diversos tipos de tarefas relacionadas com projetos europeus dos quais a Fundação fazia parte.

5.1 *ARTERY - Social Skills Training Manual*

O objetivo deste manual é criar uma metodologia em que seja possível partilhar os conhecimentos e experiências orientados à promoção das habilidades sociais em grupos desfavorecidos, usando o teatro como principal ferramenta. Neste projeto estão incluídos profissionais do âmbito social de cinco países: Polónia, Eslováquia, Itália, Finlândia e Espanha.

O meu contributo neste projeto foi a tarefa que mais tempo consumiu durante o meu estágio, um mês e meio do total dos três meses, aproximadamente. A elaboração do manual foi totalmente executada no *software* Adobe InDesign CS5.5 e teve uma extensão de 114 páginas no total de seis diferentes línguas. Devo dizer no entanto, que os meus conhecimentos com este *software* remontam a uma cadeira da minha licenciatura de *Línguas e Estudos Editoriais*, não obstante, não hesitei em aceitar o desafio.

A elaboração do manual começou por limitar o número de páginas da publicação por questões de ordem financeira relacionadas com a impressão do mesmo; além disso, a própria formatação das medidas do manual não seria convencional dado que não se tratava, necessariamente, de um livro mas sim um manual.

O passo seguinte foi elaborar inúmeros esboços de capas com diferentes imagens relacionadas com o tema do manual, diferentes cores e imensos formatos, em um sem número de conjugações possíveis e imaginárias.

Ultrapassada a fase da eleição da capa que obrigou a abarcar os cinco parceiros de projeto na decisão, pude dar início ao que seria a elaboração da proposta das páginas da divisão dos capítulos do manual. O principal tema do manual era o teatro, então, por sugestão das minhas colegas de departamento, optei por tentar criar algo que envolvesse máscaras de teatro, uma vez mais, inúmeras tentativas e esboços até chegar a uma decisão consensual por parte de todos.

Com estas duas importantes etapas concluídas, foi hora de decidir o esquema de cores do manual, assim como o tipo de letra, tamanho e todas essas questões estéticas envolventes. Após inúmeras provas com pequenos excertos de texto da versão em bruto do manual, foi escolhido o esquema a usar e foi dado início ao que seria o manual propriamente dito.

Comecei por elaborar o manual na sua versão em inglês, pois as outras versões estavam a ser traduzidas nos cinco idiomas dos diferentes participantes do projeto ARTERY. A versão em inglês serviria de base para as cinco versões seguintes. Ao princípio cometi o erro de pensar que o texto destas versões traduzidas ocuparia o mesmo espaço que o texto da versão inglesa, pelo que dei conta que estava tremendamente enganado e tive que elaborar uma versão d raiz para cada um dos idiomas.

A elaboração da versão do manual em inglês decorreu muito bem, com a capa escolhida, capítulos divisórios também, esquema de formatação a usar, imagens que previamente havia editado em Adobe Photoshop CS5. Tudo parecia estar a suceder de uma forma bastante satisfatória. Uma vez o manual totalmente elaborado e sendo do agrado da minha chefe de departamento, foi enviada uma cópia do mesmo a cada um dos parceiros do projeto. Foi a partir deste momento que surgiu o verdadeiro desafio.

Cada um dos parceiros opinava de maneira diferente sobre o manual: cada um tinha sugestões diferentes do que era necessário mudar, manter, alterar, eliminar; um sem fim de problemas. Cada um dos parceiros, por assim dizer, e faço uso de uma expressão bem portuguesa, ‘puxava a brasa à sua sardinha’, isto para que fossem introduzidas mais fotos das suas organizações e atividades.

Este problema das fotos acabou por ser o principal elemento de discórdia entre a minha instituição acolhedora e os restantes parceiros do projeto porque, de facto, era impossível encontrar um balanço perfeito entre o número de fotos usadas de cada um deles. Era impossível usar fotos de todos eles e que ao mesmo tempo fossem relacionadas com o tema dos capítulos do manual.

Esta discussão levou a alguns conflitos entre a minha chefe e alguns dos parceiros, pois ela era a própria a reconhecer que era impossível para mim, enquanto *designer* do manual, tentar conciliar todos os pedidos na versão em inglês. No entanto, chegámos todos à conclusão que poderíamos fazer ajustes nas versões traduzidas de cada um dos parceiros, agradando assim a cada um deles, de forma a suavizar a hostilidade que estava a começar a efervescer.

Com todas as alterações feitas e com a versão em inglês do manual (quase do agrado de todos os parceiros), foi possível avançar para a elaboração do manual nos diferentes idiomas. Mais uma vez, os problemas não tardaram a surgir. Cada idioma tem as suas próprias particularidades e características e isso foi bem visível no decorrer da elaboração do manual em cada um dos idiomas.

No decorrer da elaboração foi necessário alterar a estrutura do manual por causa destas características, isto em termos de espaço de títulos e parágrafos. Por exemplo, o que na versão inglesa ocupava uma página de texto, na versão finlandesa poderia ocupar uma página e meia. Este tipo de situações inesperadas levaram-me a ter que fazer diversas modificações em todas as versões, ou seja, cada uma das versões foi praticamente personalizada e um pouco diferente da versão inglesa, tanto a nível de corpo de texto como a nível de fotos utilizadas, como relatei anteriormente.

Já com todas as modificações feitas para conseguir manter pelo menos o número de páginas do manual e manter os capítulos iguais em número de páginas à versão inglesa, foi enviada uma cópia final a cada um dos parceiros. Isto permitiu uma avaliação final de possíveis lapsos de inserção de texto ou pequenos erros que poderiam surgir na modificação do texto, assim como para personalização das fotos exigidas por alguns associados, nas suas versões. No *feedback* do manual, todos os parceiros foram conclusivos em dizer que no geral estava do agrado de cada um deles, enumerando apenas

algumas falhas a corrigir e melhorar. Apenas houve uma grande discórdia com o parceiro polaco.

O associado polaco fez questão de requerer o ficheiro do *software* Adobe InDesign CS 5.5 do manual, para que um designer escolhido por eles pudesse fazer as alterações que eles próprios desejavam. Esta situação originou algum mal-estar entre este associado e a minha Fundação, pois esta era a responsável pela completa elaboração do manual, tanto em inglês como nos outros diferentes idiomas. No entanto, não sei o que aconteceu a seguir a este episódio dado que acabei o estágio com todas as versões já finalizadas e prontas a serem impressas, portanto, esta questão não me diz respeito.

Devo referir que esta tarefa foi a que mais exigiu de mim, tanto a nível intelectual como a nível pessoal, pois tive que, realizar pesquisas, muitas vezes fora da minha hora de expediente para aprofundar os meus conhecimentos sobre o *software* que estava a usar, de modo a conseguir levar a cabo tudo o que me era pedido.

Ainda no enquadramento do Projeto ARTERY, elaborei um *poster* descritivo sobre o contexto do projeto, os objetivos, as ações e os parceiros envolvidos.

Outro projeto é:

5.2 M2I – Moving to Inclusion

O objetivo deste projeto era de juntar oito voluntários europeus e sul-americanos nos centros de reabilitação de Toro, Coreses e Zamora, todos estes em Espanha, com o intuito de permitir um intercâmbio de experiências e ideias no âmbito do campo de trabalho com pessoas com incapacidades mentais. Desta forma os voluntários participariam em projetos conjuntos com este grupo de pessoas, que passariam por atividades de lazer, acompanhamento em situações do quotidiano como uma simples visita ao hospital, correios, banco, simulação de entrevistas de emprego, entre outras.

Atividades realizadas neste projeto:

- Elaboração de um manual de acolhimento aos voluntários que chegariam a Espanha.

Neste manual de acolhimento foi-me pedido que de certa forma usasse um pouco da minha experiência como Erasmus aquando da minha estada na Áustria, e mais recentemente em Espanha. Levei a cabo uma exaustiva descrição de como chegar às cidades acima mencionadas, o que deveriam fazer e não fazer para não correr riscos desnecessários, o que seria mais importante trazer e toda essa panóplia de situações a ter em conta quando se chega a um novo país.

- Elaboração de um *poster* descritivo em inglês sobre contexto do projeto, os objetivos e as ações a serem levadas a cabo.
- Criação e manutenção de um Blogue que serviria de ajuda aos voluntários. Regularmente atualizava o Blogue com informações sobre as cidades, o ponto de situação do projeto e todas essas informações necessárias para a chegada dos voluntários.
- Ainda no âmbito deste projeto, elaborei um resumo do seguro dos voluntários que seria segurado pela AXA. Neste plano detalhado que elaborei em inglês e consequentemente traduzi para espanhol, explicitiei todos os detalhes e pormenores que eram relevantes para o interesse dos voluntários, neste caso os custos do seguro, as pessoas de contacto, os hospitais circundantes à sua área de residência, as condições do seguro.

Também fiz parte do projeto:

5.3 INNOVAge

O objetivo deste projeto passava pelo aumento da eficiência das políticas regionais no desenvolvimento de ações direcionadas a pessoas idosas, passando por soluções eco-inovadoras e que permitisse a vida independente deste grupo etário.

Atividades realizadas neste projeto:

- Revisão e alteração da componente escrita em inglês de um plano de comunicação elaborado anteriormente por outra estagiária.
- Elaboração por escrito de um template da página Web a ser criada para este projeto.
- Criação do *poster* informativo em inglês deste mesmo projeto.

- Tradução para espanhol do *poster* informativo acima mencionada.

Também colaborei nesta outra iniciativa:

5.4 *Premio Internacional de Fotografia y Locura 2012*

O objetivo deste concurso visava que através de fotografias fosse possível mostrar parte da vida das pessoas com incapacidade mentais. O prémio tinha como objetivo que os participantes afluíssem com fotografias que pudessem mostrar de certa forma ao público situações onde estivessem registados todos e quaisquer tipo de momentos ou situações deste tipo de pessoas, como por exemplo, situações do quotidiano, dramáticas, tristes, alegres, cómicas, momentos felizes e tristes.

Atividades realizadas nesta iniciativa:

- Tradução para inglês de todo o folheto informativo e regulamentação do concurso.

Estas foram as principais atividades que desenvolvi e que são dignas de merecer destaque no relatório; no entanto, tive a possibilidade de desempenhar outras tarefas em muitos mais projetos e iniciativas que envolviam o departamento onde estava inserido.

5.5 *Outras atividades desenvolvidas:*

- Redação de um Manual of Understanding para o projeto europeu RESATER.
- Tradução do *poster* informativo e Manual of Understanding do projeto europeu RESATER.
- Redação de várias *newsletters* para diferentes projetos europeus.
- Traduções diversas.
- Elaboração de um *leaflet* para o projeto RHI.
- Manutenção da página FLICKR de dois projetos europeus onde estava responsável pela constante atualização e upload de imagens e informação.

6. DISCUSSÃO DA EXPERIÊNCIA DO ESTÁGIO

6.1 Relações pessoais de trabalho na instituição e com os colaboradores

A relação com as minhas colegas de trabalho não poderia ter corrido melhor, no ponto de vista da interação e relações extra-trabalho. A integração foi muito boa desde o primeiro minuto. As minhas colegas, à parte da minha supervisora, era sensivelmente da minha idade, o que, automaticamente possibilita um maior contato e proximidade.

Como forma de adaptar-me à cidade de Valladolid e Espanha, tive o prazer de sair algumas vezes com elas, ficando assim a conhecer um pouco melhor a cidade e as pessoas com quem iria despender a totalidade do meu tempo de estágio. A empatia foi imediata por alguns simples detalhes. Uma das minhas colegas havia realizado um período de estudos Erasmus em Lisboa e tinha assim alguns conhecimentos de português, além disso, já tinha visitado o meu distrito, Aveiro.

Antes de aventurar-me nesta nova experiência que representou este estágio, possuía uma ideia completamente diferente do que seria estagiar noutro país e noutra realidade diferente da portuguesa. Posso dizer que a perceção que tinha era diferente em todos os aspetos possíveis e imaginários. No entanto, apesar da minha pouca experiência profissional no que diz respeito a trabalhar em empresas portuguesas, já tinha na minha ideia que seria diferente estagiar numa fundação sem fins lucrativos, onde o principal objetivo é apenas de ajudar as pessoas e tentar contribuir para uma melhor integração de pessoas com incapacidades mentais e cuidado de pessoas idosas.

6.2 Ambiente no local de trabalho

O ambiente envolvente na Fundação foi bem diferente daquilo que eu esperava encontrar à partida quando ainda estava em Portugal. A realidade que encontrei foi bem distinta pois foi como um choque para mim. Assim que cheguei e me foi apresentada a Fundação e as pessoas, ficou bem claro que o ambiente no local de trabalho era, simplesmente, um ambiente muito especial. Era uma atmosfera tranquila e relaxada, no entanto, não se descuram nem o trabalho nem as atividades a realizar.

No decorrer do estágio, apercebi-me que as pessoas na realidade, fazem por haver e preservar um bom ambiente. Desta forma apercebi-me que este tipo de atmosfera proporciona uma melhor comunicação entre todos os colaboradores da Fundação, não havendo assim qualquer tipo de discussões desnecessárias, que por vezes existem em empresas, dado que não existe nem competitividade nem rivalidade entre os colaboradores. Posso dizer que, na minha opinião, este tipo de ambiente cria algo de saudável entre todos os funcionários e assim, o trabalho a ser realizado desenvolve-se de uma forma muito mais fluída e interativa.

Um dos aspetos que mais me impressionou e, de certa forma chocou, foi a descontração com que os colegas de trabalho falavam e comunicavam entre si. É do conhecimento geral que os espanhóis tendem a ser um pouco descuidados no que diz respeito à linguagem que usam, isto comparado com a realidade portuguesa. Entre si usavam uma linguagem e expressões que traduzidas para português teriam uma conotação um pouco rude, brejeira e mal-educada. Consequentemente e com o passar do tempo, conclui que é algo comum entre eles, não só na Fundação como em qualquer lado, desde a mulher da limpeza até ao diretor da Fundação. Deparei-me com esta informalidade na forma de comunicar e de se expressarem e devo dizer que ao início senti-me um pouco intimidado e desconfortável ao ouvir certas expressões e palavras e ter que de certa forma comunicar dessa mesma maneira.

6.3 Particularidades e diferenças culturais

Da mesma forma que me foi possibilitado um ambiente relaxado e harmonioso, foi-me dada a liberdade de eleger o meu horário de trabalho. À partida foi-me informado que teria de cumprir o horário normal de qualquer funcionário da Fundação, ou seja, trabalhar oito horas diárias. No entanto, poderia escolher o meu horário de entrada, o que quer dizer que tanto poderia começar o meu expediente às 8:30h. da manhã ou então a qualquer outra depois disso, desde que cumprisse as oito horas. Optei por entrar o mais cedo possível para me ambientar à realidade laboral da Fundação e, futuramente, a um possível emprego.

Além disso, em Espanha existe uma particularidade bem diferente da que encontramos em Portugal. Em Espanha há a possibilidade de realizar a chamada ‘jornada continua’, que consiste em desempenhar as oito horas de trabalho seguidas, apenas com uma pausa pela

manhã para comer algo e tomar um café, caso o colaborador assim o deseje; depois o colaborador tem uma outra pausa para almoçar no local de trabalho, pausa esta que tem a duração de meia hora. Esta modalidade permite ao trabalhador não sair do local de trabalho para se deslocar a casa ou a um restaurante para almoçar. Não obstante, o trabalhador pode optar por não almoçar no local de trabalho e assim deslocar-se a casa ou onde bem entenda, gozando assim de uma pausa de uma hora para almoçar.

Toda esta liberdade de horários ao ver de muitas pessoas, poderia permitir certos abusos no que diz respeito ao não cumprimento do horário de trabalho, mas a realidade que observei era bem diferente. Se alguém se atrasava durante a sua pausa para a refeição, compensava esta ocorrência ao ficar o tempo em falta no final do dia.

Uma particularidade no ambiente de trabalho em Espanha, tem que ver com faltas de pontualidade e assiduidade. Durante o período de estágio apenas falhei na assiduidade por duas vezes. A primeira delas foi por ter adormecido e, conseqüentemente, ter chegado ao local de trabalho com umas horas de atraso. Não obstante, fui imediatamente desculpado pela minha supervisora de estágio e compensei as horas do atraso nos dias seguintes para perfazer o horário normal de um dia de trabalho. A segunda falta de assiduidade deveu-se a uma indisposição matinal que penso que foi causada pela refeição da noite anterior, na qual eu e uns amigos decidimos jantar em um restaurante chinês. Mais uma vez, após enviar um *email* a informar que não me apresentava em condições de trabalhar, fui de imediato isentado e compensei as horas desse dia nos dias seguintes. Isto, em Portugal, imagino que seja bem diferente tanto na forma de resolver estas questões como no campo disciplinar.

6.4 Dificuldades e facilidades encontradas

A maior dificuldade encontrada no início do estágio foi a comunicação. Os meus conhecimentos de espanhol já vêm dos tempos da licenciatura e com este mestrado já perfiz quatro anos de intenso estudo de espanhol; mesmo assim, senti dificuldades em comunicar. Cheguei à simples conclusão de que em três meses de estágio de comunicação em espanhol aprendi e evolui mais o domínio da língua castelhana do que em quatro anos de estudo da mesma.

A minha maior dificuldade não foram nem o vocabulário nem a gramática, pois já os dominava bastante bem, mas sim o uso da pronúncia correta para poder ser entendido.

A minha maior facilidade no decorrer do estágio foi o uso da língua inglesa. Frequentemente era pedido pela minha supervisora e colegas que efetuasse algumas traduções e mesmo revisões de alguns trabalhos e textos escritos por elas. De certa forma era evidente que o domínio da língua inglesa era um dos meus principais pontos fortes, tanto que me pediam sempre para dar uma última leitura em qualquer documento em inglês, antes que fosse entregue ou enviado a qualquer entidade ou parceiro europeu.

6.5 Limitações encontradas

A única limitação encontrada no desempenho das minhas funções foi a monotonia de passar todo o meu expediente diante de um computador a realizar as minhas tarefas; além disso, considero que poderia ter feito outro tipo de funções que não fossem tão repetitivas como as que tive que fazer.

Esta experiência de estágio fez entender o quão pode ser monótono e cansativo para um trabalhador passar todo o seu dia diante de um computador. Esta foi a principal limitação que eu deparei durante o meu estágio. Nos primeiros tempos de estágio foi extremamente angustiante estar sentado oito horas em frente a um monitor, além de me aborrecer profundamente, provocava-me imensas dores de cabeça.

No que diz respeito à repetição de muitas tarefas levadas a cabo, eu considero que poderia ter feito algo mais, digo isto pelo simples facto de opinar que poderia ter despendido algum tempo no departamento de controlo financeiro da Fundação, assim como junto do diretor da Fundação. Esta conclusão prende-se com o facto de assim colocar em prática tudo aquilo que me foi lecionado nas cadeiras do *Mestrado de Línguas e Relações Empresarias* que possuem uma componente de gestão, e de certa forma um pouco mais direcionadas para as ‘Relações Empresariais’. Na verdade sinto que neste estágio apenas desenvolvi as minhas competências no que diz respeito à parte das ‘Línguas’, no que toca ao nome deste mestrado.

6.6 Utilidade para a minha formação

Este estágio permitiu-me crescer em inúmeros aspetos, tanto a nível profissional como pessoal, dado que tive a oportunidade de lidar com pessoas e enfrentar situações que até ao dia de hoje não tinha encontrado. Esta experiência no mundo laboral possibilitou-me retirar muitas conclusões sobre o que me espera após a minha vida académica.

6.7 Desempenho pessoal como estagiário

Para um estagiário, o estágio propriamente dito pode revelar-se muito determinante na decisão das futuras escolhas profissionais, assim como na obtenção ou engrandecimento das competências e capacidades. Como é normal, cada empresa ou fundação possui as suas próprias características inerentes e incomparáveis quanto à sua organização e execução das tarefas, determinando e moldando desta forma o estagiário e de certa forma, projetando-o para o seu futuro profissional.

A Fundação INTRAS é uma instituição familiarizada com a frequente integração de estagiários e voluntários, pelo que existe um enorme à vontade e capacidade de integração por parte de toda a estrutura da Fundação. Sendo assim, devo dizer que me senti completamente integrado logo nos primeiros dias, o que significa que comecei a ser produtivo desde muito cedo.

Qualifico a totalidade do meu desempenho como bom. Permanentemente consegui levar a bom porto as tarefas que me eram propostas, com maior ou menor dificuldade sempre as consegui realizar, no entanto, refiro que incessantemente tive ajuda e apoio da minha supervisora e restantes colegas de departamento. Além do mais, sinto e reforço esta autoavaliação sobre o meu desempenho por alguns fatores que vou enumerar. Desde muito cedo que me foram atribuídas tarefas de grau de dificuldade igual às minhas restantes colegas, não havendo assim uma distinção pelo simples facto de ser estagiário. O maior sinal foi a quando da elaboração do Manual *ARTERY - Social Skills Training Manual*. Este foi o ponto onde senti que o meu trabalho era suficientemente valorizado e respeitado para levar a cabo a elaboração gráfica do manual, que era talvez o ponto-chave deste projeto europeu, projeto este que era repartido por seis parceiros europeus.

6.8 Competências adquiridas

Este ponto no meu entender pode ser dividido em dois grandes grupos: as competências sociais e profissionais.

Em primeiro lugar dou o devido respeito às competências sociais, que no meu entender constituem as mais importantes para mim. Destaco o trabalho em equipa, em primeiro lugar, por diversas razões. Na fundação o trabalho era organizado de forma a tirar o melhor proveito das competências de cada um dos colaboradores. Além disso, foco o espírito crítico que em relação ao trabalho desenvolvido. Este ponto consegui aprofundar talvez em demasia pela razão que participei em diversas tarefas que visavam a elaboração gráfica de *posters*, brochuras, entre outros. Menciono também a organização e autonomia, pelo motivo de, por vezes, estar envolvido em várias tarefas de projetos diferentes e ter que saber organizar e gerir o meu tempo, de maneira a conseguir conciliar as diversas tarefas e cumprir os prazos de entrega das mesmas.

No que diz respeito às competências profissionais, destaco a capacidade de estabelecer prioridades relativo às atividades que devia realizar. Além disso, desenvolvi a capacidade de apresentar várias propostas para dar resposta em uma determinada tarefa, como foi o caso dos vários esboços gráficos de uma capa para o manual em questão.

6.9 Aspetos a melhorar na Fundação

No que diz respeito à funcionalidade da Fundação e a sua forma de operar e trabalhar, eu considero que não existe nada que possa ser melhorado ou mudado na minha perspetiva. Como disse, a organização das tarefas está perfeitamente organizada de modo a retirar o melhor proveito das capacidades e competências de cada um dos colaboradores. Além disso, a comunicação entre pessoas e departamentos funciona muito bem.

Uma das carências que na minha opinião a Fundação INTRAS necessita aperfeiçoar é o espaço da sua sede. O espaço é demasiado reduzido, embora esteja completamente aproveitado e otimizado. Um exemplo é a sala de espera que é muito pequena para receber os visitantes e pacientes que esperavam por serem atendidos numa sala contígua ao Departamento de Projetos onde eu estava inserido. Esta sala apenas dispõe de uma porta de

correr a separar a dita sala com o departamento, sendo assim possível imaginar que, por vezes era difícil obter um elevado grau de concentração.

Outra causa de ruído constante era a proximidade da receção; esta está localizada imediatamente em frente à entrada do departamento. Em alturas de maior afluência de visitantes, era necessário fechar a porta para conseguir obter um pouco mais de sossego sonoro para conseguir trabalhar.

Uma falha que na minha opinião devia ser suprimida passa pela criação de um espaço dedicado a pessoas fumadoras. Qualquer fumador tinha que deslocar-se à rua para fumar.

Por fim, a Fundação deveria possuir um espaço totalmente dedicado para os intervalos dos jovens com doenças do foro mental. A existência deste espaço seria positiva na medida em que os jovens não teriam que passar os seus intervalos nos corredores, o que em certa medida, acabava por prejudicar também o trabalho e desempenho dos colaboradores dos restantes escritórios que o prédio possui.

7. REFLEXÃO TEÓRICA

Ao longo destes três meses de estágio tive a oportunidade de inadvertidamente colocar em prática muito do que foi lecionado neste mestrado, para ser mais exato, em algumas cadeiras do mesmo. Descobri que a interculturalidade não se trata apenas de uma palavra teórica sem uso ou significado palpável, bem pelo contrário, está bem presente no nosso quotidiano e na nossa vida, para mais quando não estamos no nosso país ou cultura onde crescemos e passámos parte da nossa vida.

A minha estada em Espanha, o estágio e as minhas relações foram marcadas por este choque cultural, este encontro de diferenças que foram vividas ao longo desta estada.

No mundo empresarial e dos negócios ao qual este mestrado nos relaciona e abre portas, desde cedo que se trata o tema da interculturalidade a fundo, tudo isto, com o intuito habilitar o estudante a compreender e deslindar este tema onde por assim dizer, somos todos diferentes, mas todos iguais.

A diferença de culturas, nomeadamente entre a portuguesa e a espanhola a que fui apresentado passou pela simples questão do horário de almoço. Normalmente, um cidadão português almoça entre o meio-dia e as duas da tarde no máximo, em Espanha, na Fundação, assisti a algo completamente diferente do que estava habituado. A minha hora de almoço seria às três e meia da tarde com as minhas restantes colegas de departamento. Esta diferença a nível cultural custou-me ao princípio porque entendia que essa hora seria mais propriamente a hora do lanche do que almoço, embora tivesse liberdade de eleger o meu horário de almoço decidi-me respeitar o atual horário por duas razões.

Em primeiro lugar pensei que seria um ato de cordialidade e respeito pela cultura onde estava inserido, e segundo, não queria almoçar sozinho e não puder assim disfrutar da minha pausa para socializar e absorver um pouco mais do que as minhas colegas podiam inculcar-me sobre a cultura espanhola, as suas vivências e histórias.

No final, creio que tomei a melhor atitude perante esta questão de interculturalidade pois decidi respeitar os costumes do país que me acolheu, não indo ao encontro das diferenças e assim enriquecendo a compreensão e interculturalidade.

8. CONCLUSÃO

A realização deste estágio permitiu-me aprofundar e aumentar os meus conhecimentos teóricos e práticos nas áreas de estudo deste *Mestrado em Línguas e Relações Empresariais*.

Assim foi possível passar do conhecimento teórico para o prático toda a instrução que foi adquirida ao longo de três semestres de estudo. No entanto, estes conhecimentos teóricos por vezes refletem-se um pouco de forma diferente na realidade, de maneira mais complexa e séria que aquela que estávamos habituados na teoria.

Estagiar numa fundação sem fins lucrativos e com um objetivo tão nobre, de simplesmente ajudar as pessoas com deficiências ou incapacidades mentais, grupos de risco e pessoas idosas, fez-me perceber que por vezes nesta vida o dinheiro e a necessidade de gerar lucro e criar património não é tudo, como muitas pessoas pensam. No entanto, entendo que uma fundação tem um objetivo muito diferente de uma empresa, algo que nunca coloquei em causa ou discordei.

Trabalhar com o agregado de pessoas que tive o prazer de conhecer alaga o meu ser de alegria. Digo isto, por ter encontrado pessoas que colocam o interesse dos outros à frente do seu próprio, com sacrifício das suas vidas pessoais. Mentiria se não tivesse sido algo que, de certa forma, me tivesse afetado tanto que me levou a, seriamente, a tentar dar o meu contributo à sociedade em algum tipo de fundações deste género, em Portugal.

Saliento que o ponto mais importante para mim deste estágio foi a participação no referido Projeto Artery, no qual fui responsável pela planificação, design, tratamento de imagens e todas essas questões técnicas. Foi uma tarefa muito aliciante do ponto de vista intelectual e que me motivou bastante para conseguir realizá-la de forma a agradar aos diferentes parceiros do projeto e ao departamento de projetos onde realizei o meu estágio. Esta tarefa absorveu praticamente dois terços do meu tempo de estágio pela sua complexidade e minuciosidade em todos os aspetos técnicos que envolvia.

Outro aspeto muito importante e relevante foi, como disse na introdução, o fato de ter expectativas elevadas, embora tivesse em consciência a minha curta estada, de melhorar os meus conhecimentos da língua castelhana em Espanha, e ao final, conseguir cumprir este meu desejo e vontade. No atual enquadramento e panorama económico mundial, a língua

castelhana, a curto e médio prazo, será uma língua muito importante no mundo empresarial e caso tenha oportunidade de estar ligado a isso, estes conhecimentos podem constituir uma mais-valia para um futuro emprego.

Desta forma, posso concluir que este estágio Erasmus foi de deveras proveitoso para o meu futuro profissional, constituindo assim uma rampa de lançamento bastante importante.

9. BIBLIOGRAFIA

LIVROS:

- Manual de Acogida para nuevos trabajadores Fundación INTRAS. Noviembre de 2011

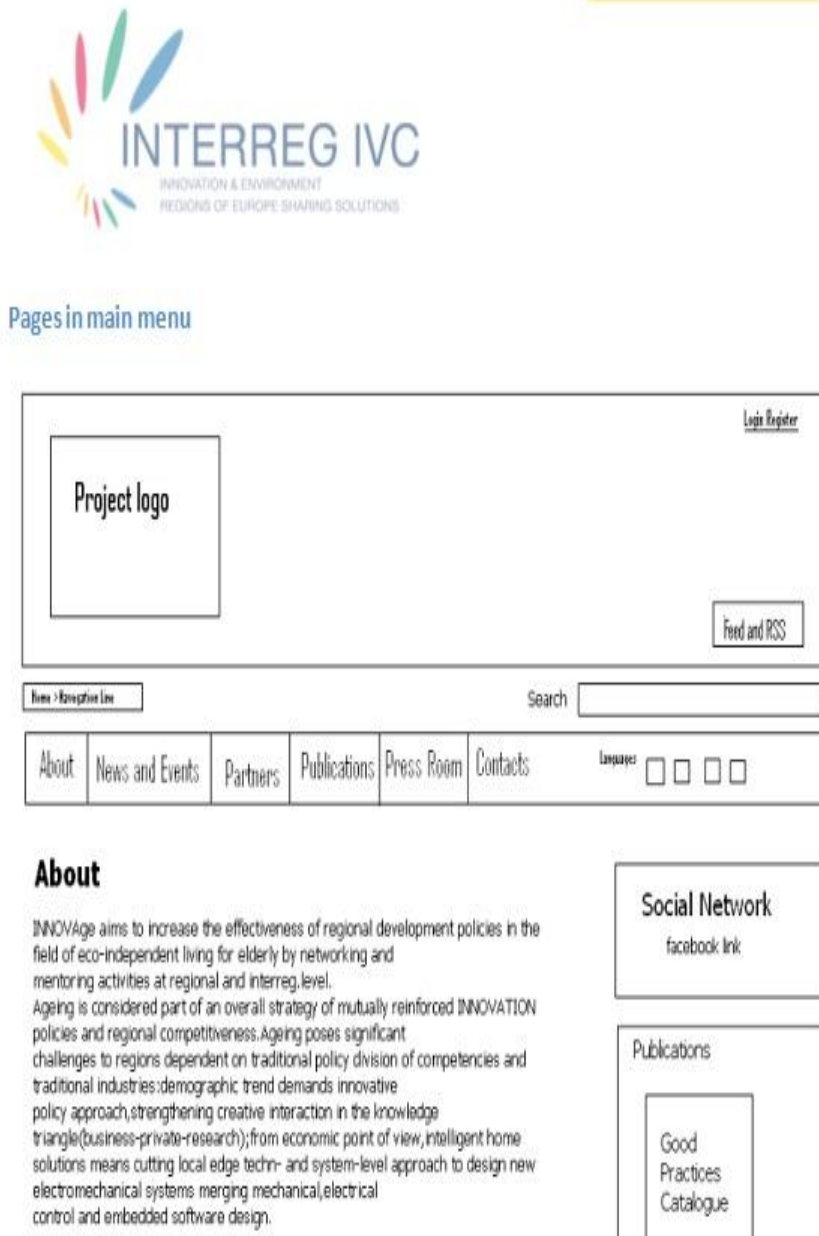
- Memoria de actividades año 2010 – Fundación INTRAS

SITES:

- www.intras.es

10. ANEXOS

10.1 Anexo – INNOVAge



10.2 Anexo – Poster do projeto M2I (Moving to Inclusion)

MOVING TO INCLUSION!

European Voluntary Service in Toro, Corese and Zamora city

CONTEXT

The project M2I (Moving to Inclusion) meets the objective of bringing the notion and values of Europe to young people throughout the voluntary experience, fostering collaboration, solidarity and tolerance and promoting social cohesion within European Union. M2I brings together eight volunteers from European and Latin American countries to carry out activities in Toro, Corese and Zamora (Spain), contributing to the exchange of experiences and ideas in the field of working with people with disabilities due to mental illness. At the same time, this project aims to contribute to the volunteers' personal development as well as serving as a first encounter with the professional world.

OBJECTIVES

- To develop solidarity and promote young people's active citizenship in general and their European citizenship in particular.
- To contribute to the personal and professional development of the European volunteers and foster mutual understanding between young people in different countries.
- To promote tolerance among young people, in order to foster cohesion and combat social exclusion within the field of mental illness.

10.3 Anexo – Poster do projeto ARTERY

ARTERY

Arte, Educación y Terapia

CONTEXTO

Una de las partes más importantes de nuestra vida son las relaciones sociales o la habilidad para relacionarnos con los demás, que influye en gran parte de las actividades que desarrollamos a diario, facilitando o entorpeciendo la consecución de nuestros objetivos. Partiendo de la base de que las habilidades sociales se adquieren a través de la experiencia, así como del hecho de que algunos grupos sociales desfavorecidos o marginados tienen menos posibilidades de estar en contacto con experiencias que desarrollen estas habilidades, proponemos: ofrecer una oportunidad adicional a estas personas para que puedan desarrollar y mejorar sus habilidades sociales a través de una actividad gratificante, creativa y divertida, en torno al teatro y bajo el marco del proyecto ARTERY.

ARTERY pretende crear una metodología mediante la que profesionales del ámbito social en Polonia, Eslovaquia, Italia, Finlandia y España puedan compartir conocimientos y experiencias orientados a la promoción de las habilidades sociales en colectivos desfavorecidos usando el teatro y el role-playing como herramientas principales.

OBJETIVOS

- Desarrollar actividades artísticas en torno al teatro y orientadas a la mejora de habilidades sociales que permitan a los participantes disfrutar de una experiencia gratificante y creativa.
- Diseñar, implementar y desarrollar herramientas que faciliten el intercambio de

10.4 Anexo – Apresentação do projeto E.T.R.A

Dear friends,

Welcome to the first issue of “E.T.R.A. Newsletter”, the electronic Newsletter about the updates of E.T.R.A. project.

This newsletter aims to disclose and inform about the news concerning the E.T.R.A. Project. In this electronic support, we want to share the some steps we will take, the activities and all kind of information and important updates!

What E.T.R.A. Project is about?

E.T.R.A. aims to explore the new forms of art as a tool for education. E.T.R.A. has as main objective to explorer new forms of art like **Photography** and **Outsider Art**, expecting to promote a different learning method. With this Project, we expect to encourage the process of promotion of interpersonal skills. In addition, experiments a pedagogic path based on artistic creation, and of course, raise awareness of society about people with mental illness and disabilities. This project expects to reach a total of **60** mental illness or disable adults, **30** disadvantaged adults, **20** young adults immigrants and **15** mentally adults and **15** prisoners.

Meetings

10.5 Anexo – Capa, índice e página final do manual ARTERY - SOCIAL SKILLS TRAINING MANUAL

Capa

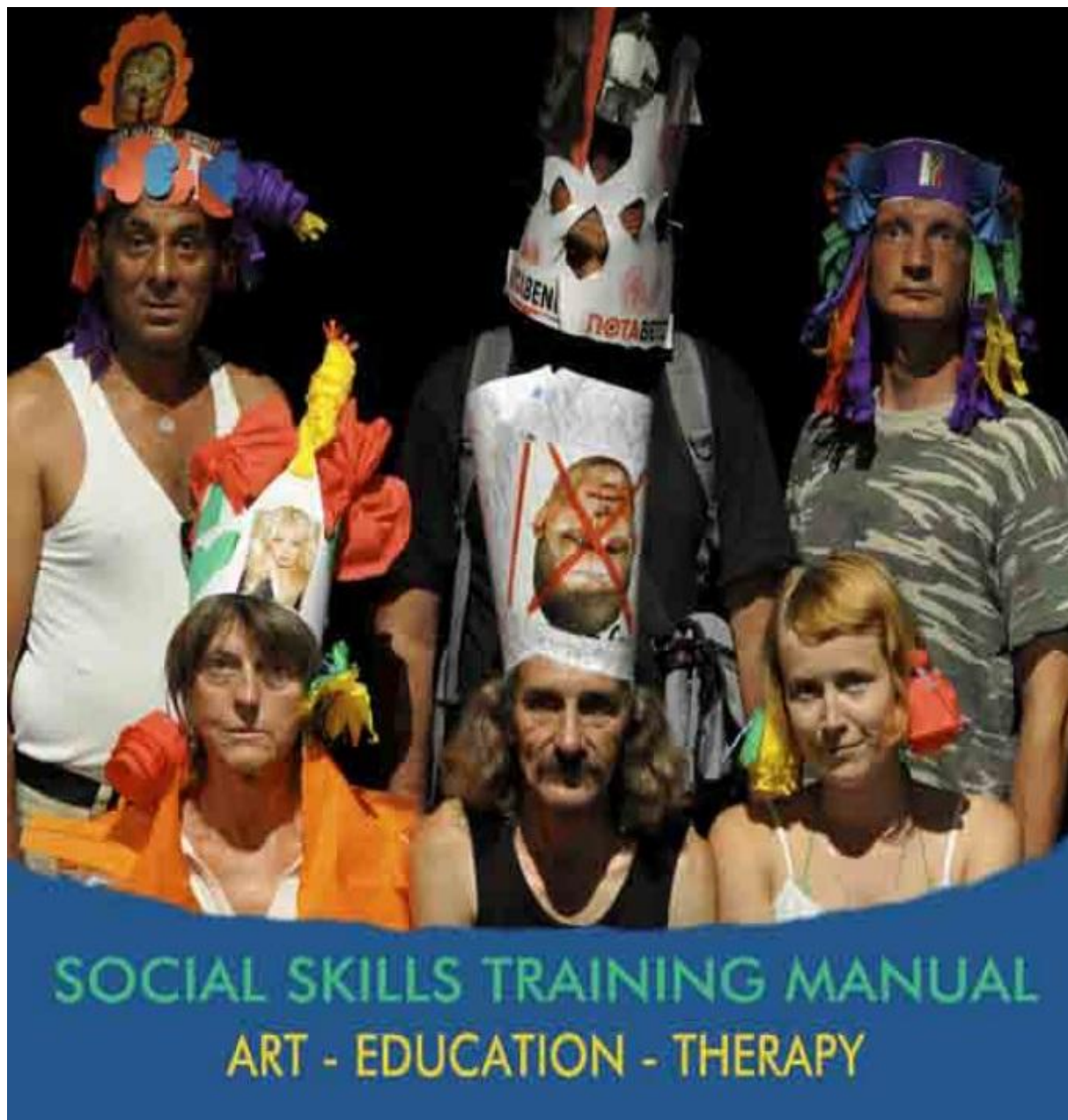




Table of contents	
6 WHAT IS THIS MANUAL ABOUT	8 CHAPTER 1 - THE IMPORTANCE OF LIFE LONG LEARNING FOR SOCIALLY VULNERABLE ADULTS
12 CHAPTER 2 - ARTERY: ART, EDUCATION & THERAPY	18 CHAPTER 3 - THE MAIN PARTNERS
30 CHAPTER 4 - ADULT, VULNERABILITY AND SOCIAL SKILLS, CONCEPTUAL FRAMEWORK	38 CHAPTER 5 - SOCIAL SKILLS RELEVANT TO THE TARGET GROUPS, TOOLS & ACTIVITIES
74 CHAPTER 6 - TOP RECOMMENDED EXERCISES	90 CHAPTER 7 - EXAMPLE OF BEST PRACTICE
96 CHAPTER 8 - RECOMMENDATIONS FOR TEACHERS AND EDUCATORS	106 CONCLUSIONS
109 BIBLIOGRAPHY	112 SITIIOGRAPHY

SOCIAL SKILLS TRAINING MANUAL

4

SOCIAL SKILLS TRAINING MANUAL

5

Social skills are pivotal to successful participation in life for people in general and disadvantaged adults in particular. Role-playing and participation in drama and theatre programs foster the acquisition of these skills. All through this manual we reflect on the way to use art and theatre techniques to enhance personal and social well-being of vulnerable adults. To make it helpful with a practical purpose we include a selection of ready-to-use activities to train social skills, which can be adapted to any group you are working with. We hope reading this book will stimulate you to start or continue working with disadvantaged groups, and will provide you with inspiration and new ideas to apply within your local context. Whether you are a teacher, a trainer, an educator or simply anyone training to improve another person's social skills, you should know that you are in the key position to support the learning process and make the best of it. This might not be easy, but let's work at it!

This Social Skills Training Manual can be downloaded for free at:
www.arteryproject.eu



10.6 Anexo – Leaflet do projeto RHI

Herramienta del personal

Esta herramienta, desarrollada como parte del Proyecto europeo, se ha diseñado para ayudar a las personas con enfermedades mentales a conservar su empleo.

¿En qué consiste la herramienta?

Esta herramienta contiene instrucciones sobre temas que podrían ser útiles para combatir los problemas relacionados con la salud mental, ayudándole a conservar su trabajo:

Prevención: prevención de episodios de enfermedades mentales a través del autocontrol.

- ◊ Buen trabajo y buen lugar de trabajo: ayudar a su empleador y su médico a comprender cómo pueden ayudarle a través de un "buen trabajo".
- ◊ Fortalecimiento de buenas relaciones: mantener buenas relaciones con amigos, familiares y compañeros.

El enfoque en una combinación de estas tres áreas puede ayudarle a conservar su empleo y a reforzar su salud mental y su bienestar.

Cómo utilizar la herramienta

- ◊ No reinvente la rueda: seguramente ya tenga su propio mecanismo de defensa y no es necesario que encuentre una solución para un problema resuelto.
- ◊ Utilice la herramienta paso a paso: puede que algunos recursos y elementos de ayuda que le vayan mejor que otros. Intente centrarse en las áreas que son importantes para usted.
- ◊ Es posible que ya haya resuelto estos problemas, pero esta herramienta pretende proporcionarle algunas buenas prácticas para que esté seguro de que está haciendo lo correcto. Si no lo está haciendo, vuelva a considerar su enfoque. Abra su mente a nuevas posibilidades.

Guía para profesionales sanitarios

Esta Guía ha sido diseñada para orientar a los profesionales de los Servicios de Salud en cómo pueden ayudar a las personas con enfermedad mental leve o moderada a permanecer en el trabajo durante su tratamiento.

¿Qué es esta Guía?

La Guía contiene indicaciones sobre lo que se podría hacer desde los Servicios de Salud en tres áreas interrelacionadas:

- ◊ Prevención - La prevención de problemas de salud mental en el trabajo, considerando el trabajo como un valor que permite el bienestar de las personas.
- ◊ Recuperación - El apoyo a las personas durante el proceso de recuperación, tanto si permanecen en el trabajo como en situación de incapacidad temporal. Debe considerarse la posibilidad de que puedan ser compatibles distintos tipos de tratamiento con una actividad laboral flexible, sin la necesidad de recurrir a una baja laboral.
- ◊ Incorporación al trabajo - Cómo ayudar a la persona a reincorporarse al trabajo prestándole los apoyos necesarios en cualquier momento del tratamiento.

Las acciones que se proponen en estas tres áreas para orientar a los profesionales de la salud en el apoyo a estas personas para permanecer en el puesto de trabajo, están todas ellas interrelacionadas.

**Reducción de las desigualdades de salud
(Reducing Health Inequalities)**



RHI

Si quieres recibir una versión impresa contacta con Fundación INTRAS.

intras@intras.es
Tef. 983 39 96 33

Contexto

Los problemas de salud mental son una de las condiciones de salud cuya incidencia crece más rápidamente; siguiendo el informe de la Asociación Mundial de Salud de 2001, un 25% de la población sufrirá problemas de salud mental en algún momento de su vida, siendo los más comunes: estrés, ansiedad, depresión o enfermedades más graves como esquizofrenia.

Alcanzar un buen estado de salud mental depende de encontrar el equilibrio entre los aspectos sociales, laborales, espirituales y mentales de nuestra vida. En el caso de las personas que sufren problemas de salud mental, es necesario mejorar el conocimiento del que se dispone para adoptar las medidas necesarias que promuevan el equilibrio laboral entre los trabajadores.

Acciones

- ◊ Recopilar información procedente de personas con enfermedad mental leve o moderada, personal sanitario, de representantes de sindicatos, de empresarios y de personal de atención social, sobre el papel del empleo como factor terapéutico dentro del tratamiento en enfermedad mental.
- ◊ Explorar cómo los itinerarios de tratamiento podrían ser rediseñados para adaptarse a las actividades del empleo mediante las contribuciones de todas las partes (personal sanitario, personas que sufren de enfermedad mental de leve a moderada y empresarios).
- ◊ Comparar los resultados obtenidos a nivel europeo para identificar oportunidades, problemas paneuropeos y posibles soluciones, así como para desarrollar acciones conjuntas que promuevan el mantenimiento del empleo ante problemas de salud mental.
- ◊ Diseñar un conjunto de herramientas para empresarios, representantes sindicales y personal social y sanitario.

Objetivos

Mejorar la base de conocimientos sobre las causas de las desigualdades en el ámbito laboral y sanitario que sufren las personas con problemas de salud mental, para así facilitar la toma de decisiones y el desarrollo de acciones bajo la coordinación de nuevas políticas contra la desigualdad. Con ello se pretende además aumentar la conciencia general, estimular el debate y promover el intercambio de buenas prácticas entre profesionales.



Herramienta del empleador

Esta herramienta se ha diseñado para ayudar a los empleadores a ayudar a los empleados con enfermedades mentales a permanecer en el trabajo.

¿En qué consiste la herramienta?

Esta herramienta contiene pautas que los empleadores deben seguir en tres áreas de actividad interrelacionadas:

- ◊ Prevención: cómo prevenir una salud mental deficiente en el lugar de trabajo.
- ◊ Recuperación: ayuda a las personas durante el proceso de recuperación (tratamiento y baja).
- ◊ Reincorporación: cómo ayudar a las personas a gestionar su retorno al trabajo y cómo prestarles la ayuda que necesitan.

Combinadas, las acciones en estas tres áreas están diseñadas para ayudar a los empleadores a hacer que las personas se mantengan en activo, y todas ellas están interrelacionadas.

El papel de los empleadores

Los empleadores tienen un papel muy activo en la salud mental en el lugar de trabajo: liderazgo, comunicación y compromiso.

- ◊ Liderazgo al promover una buena salud mental, reducir el estigma y aumentar el conocimiento de la salud mental en el lugar de trabajo.
- ◊ Comunicación con el personal sobre las políticas y los procedimientos; con el personal en bajas laborales relacionadas con enfermedades mentales; y con el departamento de salud laboral, médicos, uniones sindicales y la persona que ayuda a otra en su reincorporación al trabajo.
- ◊ Compromiso para hacer cambios en el trabajo que puedan ayudar a una persona a conservar su empleo o a reincorporarse antes.

10.7 Anexo – Poster Youth Citizen Journalism






Youth Citizen Journalism






www.intras.es



2011-2012






europ eo

Financiación: Comisión Europea.
Education, Audiovisual & Culture Executive Agency (EACEA)
Programa: La Juventud en Acción



CONTEXTO

Vivir en la sociedad de la información significa estar rodeado de periódicos, Internet, televisión, fotos, diferentes opiniones en diferentes medios de comunicación, etc. Es muy importante saber desenvolverse entre esta enorme cantidad de información para formar parte activa de la sociedad, tanto a nivel social como a nivel de comunidad.

La gente joven en general, y aquellos con dificultades de aprendizaje en particular, necesitan recibir formación sobre cómo analizar, evaluar y usar los medios de comunicación para poder manifestarse sobre aquellos temas que afectan a sus vidas. Este proyecto ha sido concebido para ayudar a jóvenes con discapacidad y/o en situación de desventaja a manifestar sus opiniones y distintos puntos de vista, capacitándoles para asegurar que sus voces sean escuchadas.

OBJETIVOS

- Facilitar a los jóvenes y a los profesionales que trabajan con ellos nuevas herramientas formativas y habilidades de expresión y desarrollo personal.
- Educar en comunicación y diálogo constructivo a los jóvenes con dificultades de aprendizaje usando prácticas TIC innovadoras como el "periodismo ciudadano".

- Crear un entorno para el debate y el intercambio de ideas mediante una plataforma europea online y proyecciones públicas de vídeo públicas.
- Dar visibilidad a los jóvenes desfavorecidos y a los problemas que decidan plantear.

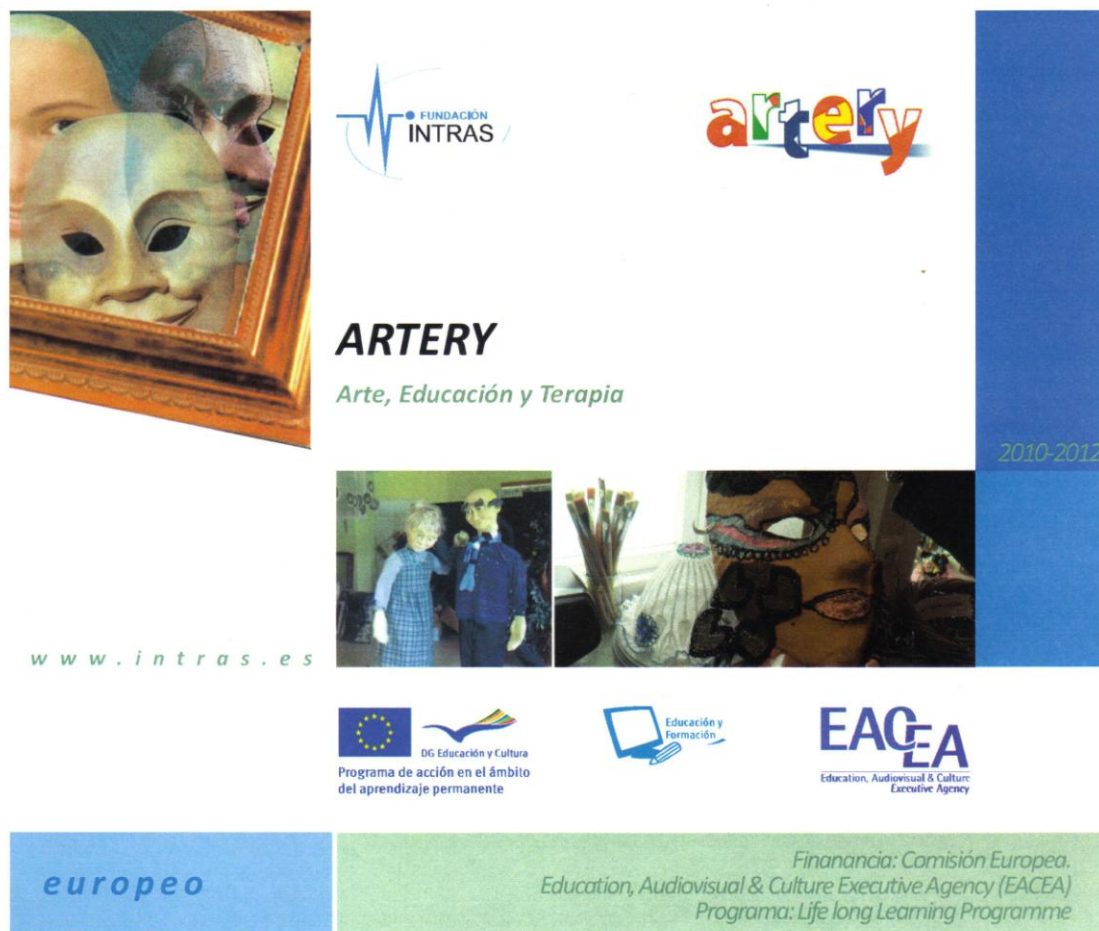
ACCIONES


- Implementación de 4 módulos formativos sobre periodismo básico, escritura de artículos, fotografía y producción de vídeo, publicidad y creación de redes (networking).
- Implementación de 6 talleres sobre temas de relevancia europea para producir artículos, entrevistas, fotos y vídeos.
- Creación de una plataforma europea online en la que se colgarán los resultados de los talleres.
- Organización de un foto-tour, creación de un póster de Europa y organización de un concurso europeo para promover el aprendizaje intercultural.
- Organización de 5 proyecciones de vídeo locales y 1 europea para difundir los resultados del proyecto.





10.8 Anexo – Poster ARTERY





CONTEXTO




Las relaciones sociales, o la habilidad para relacionarse con los demás, influyen en gran parte de las actividades que desarrollamos a diario, facilitando o entorpeciendo la consecución de nuestros objetivos. Partiendo de la base de que las habilidades sociales se adquieren a través de la experiencia, así como del hecho de que algunos grupos sociales desfavorecidos o marginados tienen menos posibilidades de estar en contacto con experiencias que desarrollan estas habilidades, el proyecto ARTERY ofrece una oportunidad adicional a estas personas para que puedan desarrollar y mejorar sus competencias sociales a través del arte.

OBJETIVOS

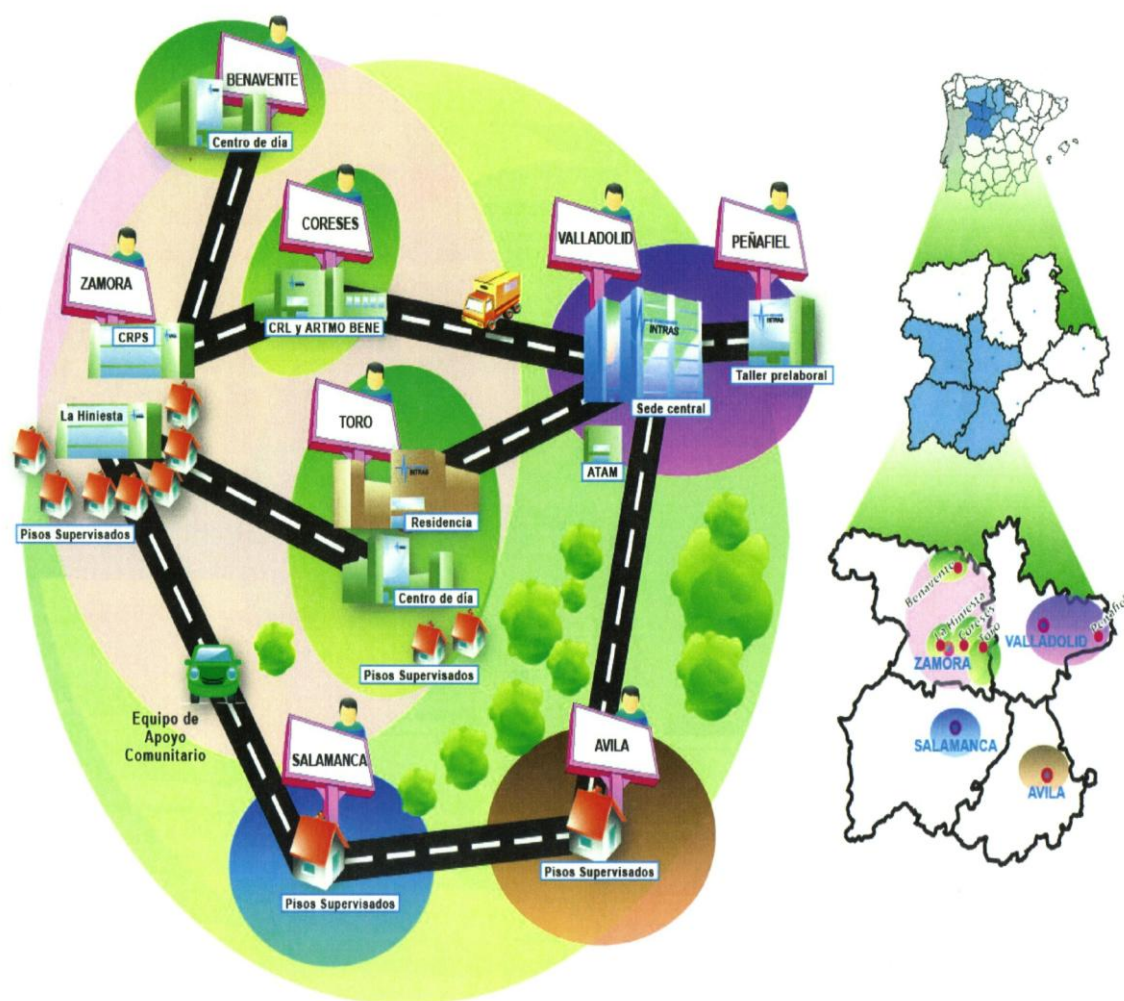
- Promover el intercambio de conocimientos y experiencias entre artistas, educadores y terapeutas de España, Eslovaquia, Finlandia, Italia y Polonia, orientados a la promoción de habilidades sociales en colectivos desfavorecidos.
- Crear una metodología de aprendizaje basada en el desarrollo de actividades artísticas como vehículo educativo y medio de expresión, fomentando la creatividad, la espontaneidad y el desarrollo social de personas en riesgo de exclusión social.

ACCIONES

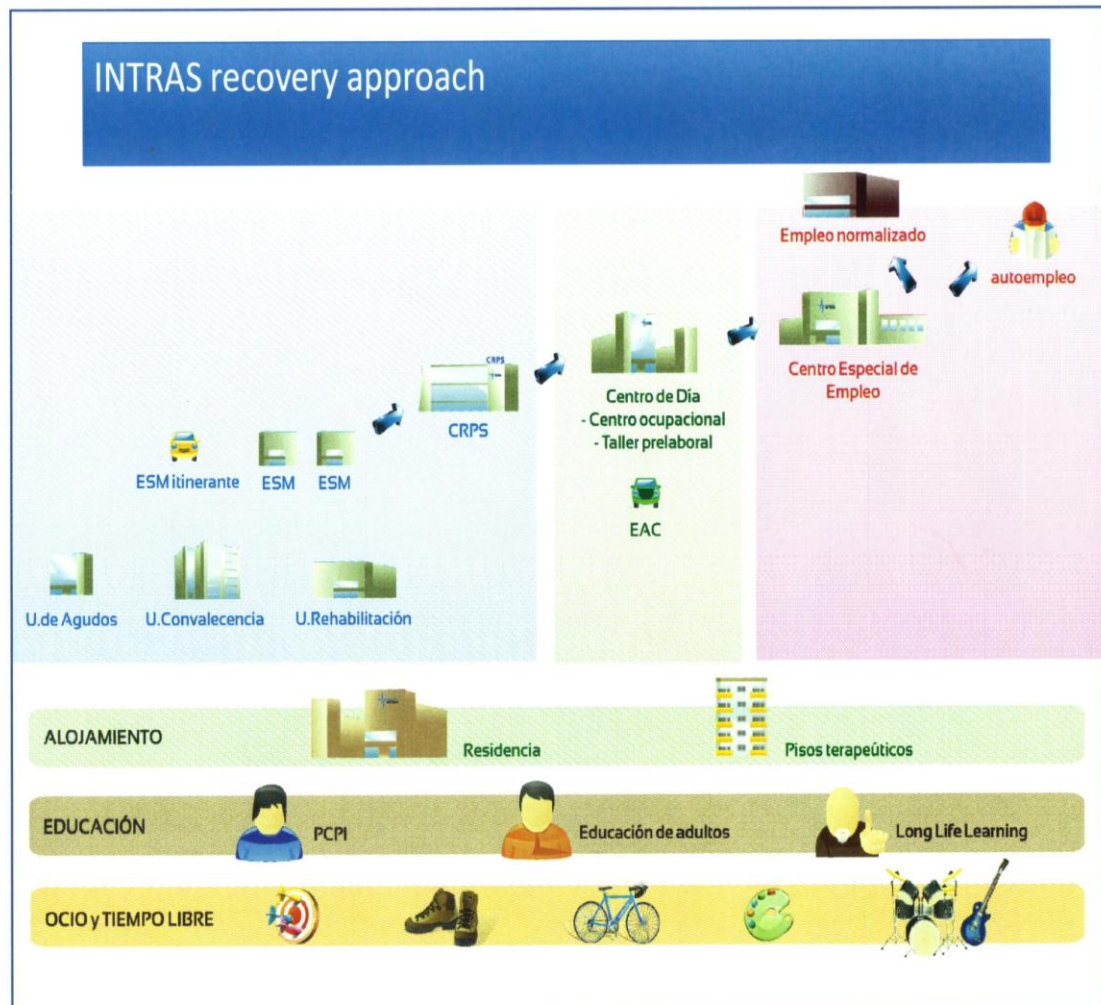
- Creación de un grupo de profesionales que crean en el aprendizaje experiencial y en el arte como medio de desarrollo integral de la persona.
- Recopilación de material, a nivel europeo, sobre el desarrollo de habilidades sociales mediante el arte y su uso educativo y terapéutico.
- Diseño de itinerarios de aprendizaje y escenarios formativos destinados a desarrollar competencias sociales a través de la implementación de talleres de teatro.
- Creación de una plataforma virtual que facilite la comunicación y el intercambio de buenas prácticas entre profesionales del ámbito social.
- Creación y publicación de un manual de competencia social que recoja las experiencias de los talleres artísticos y sesiones terapéuticas.

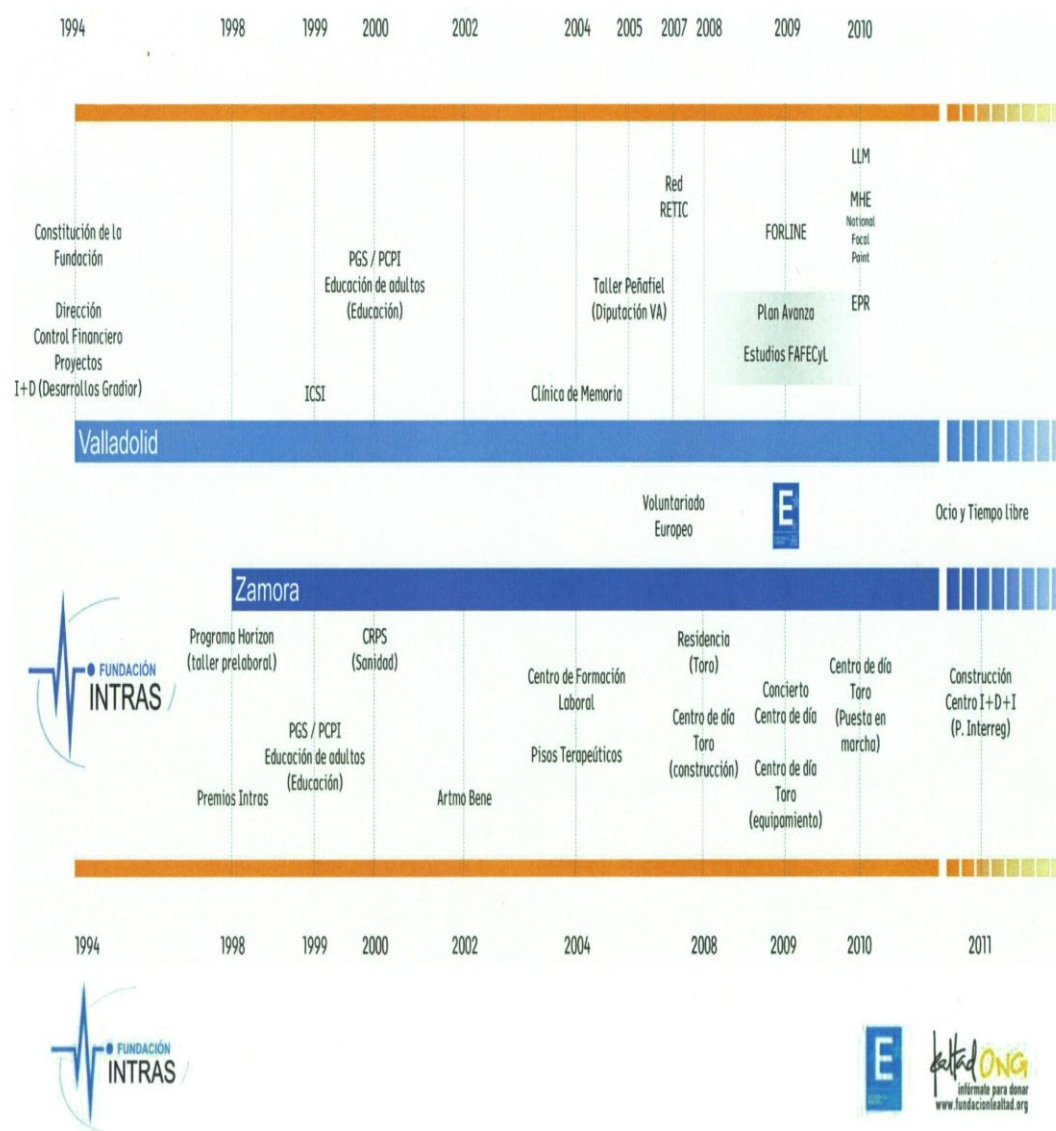
10.9 Anexo - Mapa



10.10 Anexo – INTRAS recovery approach



10.11 Anexo – INTRAS ao longo dos anos



10.12 Anexo – Ficha de inscripción para amigo da Fundação



www.intras.es

Fundación INTRAS (Investigación y Tratamiento en Salud Mental y Servicios Sociales) nace en 1994 con la finalidad de desarrollar y fomentar actividades dirigidas a la asistencia, la investigación, la evaluación y la difusión de acciones socio-sanitarias para la población anciana, con discapacidad y/o con enfermedad mental, así como a las personas que les prestan apoyos.

En el **Área Asistencial INTRAS** dispone de un Departamento de **Rehabilitación Psicosocial** que fomenta, mediante un Centro de Rehabilitación, talleres prácticos en los que participan tanto personas con discapacidad a causa de una enfermedad mental grave y prolongada como sus familiares. Con el Programa de **Apoyo Residencial** o pisos tutelados facilita la vida autónoma e independiente de las personas con enfermedad mental. Actualmente **INTRAS** está construyendo la primera residencia de Castilla y León para personas con enfermedad mental en la localidad zamorana de Toro.

Asimismo, dentro del Departamento de **Neuropsicología Aplicada**, se efectúan servicios de asistencia psiquiátrica, psicológica y neurológica tratando de incorporar los principales avances farmacológicos y tecnológicos del sector.

El **Área de Investigación y Desarrollo** fomenta la evaluación y creación de programas basados en **Nuevas Tecnologías** para su aplicación en el campo de la rehabilitación neuropsicológica, con el fin de fomentar una asistencia socio-sanitaria de calidad.

El **Área Social** desarrolla nuevas acciones y estudios en torno a las personas ancianas y con discapacidad para lograr su participación como miembros activos de la sociedad y mejorar su calidad de vida.

Se promueven actuaciones dirigidas a la mejora de la autonomía personal, mejora de habilidades sociales y, en el caso de las personas con discapacidad, formación ocupacional y asesoramiento para la obtención de un puesto de trabajo que contribuya a su autonomía económica y personal.

El Departamento de **Proyectos** ofrece un servicio de consultoría interna y también a otras entidades que trabajan en favor de colectivos en riesgo de exclusión social, especialmente a causa de una discapacidad. Así, se apoya el diseño y desarrollo de proyectos orientados a la mejora en la calidad de vida de las personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión social en el marco de convocatorias de la Unión Europea, convocatorias nacionales y de cooperación al desarrollo.

Accede al Informe de Transparencia
lealtad 2007
en www.fundacionlealtad.org



Cortar por la línea de puntos y enviar a Fundación INTRAS

Para hacerse **AMIGO** de **FUNDACIÓN INTRAS** remítanos el siguiente formulario

Nombre y Apellidos _____ NIF _____
Dirección _____
CP _____ Población _____ Provincia _____
Teléfono _____ Correo electrónico _____

Si además quiere **COLABORAR** con nosotros rellene también los datos del cuadro adjunto:

Señores, ruego que, hasta nuevo aviso, atiendan los recibos que presentará FUNDACIÓN INTRAS con cargo a mi cuenta/libreta

Titular de la cuenta _____

Nombre del Banco o Caja _____

Dirección de la Oficina Bancaria _____

Población _____

Número de cuenta ____ / ____ / ____ / ____

Importe

☐ 10 €

☐ 20 €

☐ 50 €

☐ ____ €

Periodicidad

☐ Trimestral

☐ Semestral

☐ Anual

Firma: _____

Si no dispone en este momento de sus datos bancarios indiquenos un teléfono de contacto _____

Fecha _____

Sus datos personales se incorporarán a un fichero de Fundación INTRAS con el objeto de mantenerle informado sobre nuestras actividades, pudiendo ejercer su derecho a la cancelación de los mismos a través del correo electrónico intras@intras.es.

Fundación INTRAS. C/ Santa Lucía Nº9, 1ª planta. Edificio Intercima. 47005. Valladolid.